

平成18年12月19日

問い合わせ先
福祉保健局総務部企画課
電話 03-5320-4019

東京都社会福祉審議会「福祉人材の育成」検討分科会（第3回）の審議結果

1 開催日時

平成18年12月19日（火）午後2時から午後3時50分まで

2 場所

都庁第1本庁舎33階 北側 「特別会議室N1」

3 出席者

（委員）

高橋 紘士	立教大学コミュニティ福祉学部教授
宇田川貴子	仲よし保育園園長
金内 善健	東京都社会福祉協議会副会長
藤山 恵子	主婦

（臨時委員）

武田 雅弘	株式会社ベネッセ次世代育成研究所取締役
阿 亜紀良	サンメール尚和園長
宮崎 民雄	株式会社エイデル研究所所長

4 議事

（1）論点整理について

（2）その他

5 議事録

東京都社会福祉審議会（第3回「福祉人材の育成」検討分科会）

平成18年12月19日

開 会

午後1時59分

吉村企画課長 早いですけれども、皆様おそろいですので、ただいまから東京都社会福祉審議会第3回「福祉人材の育成」検討分科会を開会いたします。

本日は、お忙しい中ご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。

まず、本日の出席状況でございます。小林副分科会長、平岡委員、佐藤委員、オブザーバーでいらっしゃいます三浦文夫委員長はご欠席とご連絡をいただいております。その他の委員はご出席でございます。どうぞよろしくお願いいいたします。

続きまして、お手元に配付させていただきました資料の確認をさせていただきます。まず会議次第がございまして、その次のページから、資料1から6までつづつてございます。資料1、A4の縦のものが、論点整理（課題整理時点）でございます。次に、A3の資料が続きますが、資料2-1と2-2、「福祉人材の育成」のあり方に関する検討フレーム（案）として2枚でございます。次に、資料3、一般的な人材育成手法と福祉における現状についてでございます。次に、資料4、「組織的な人材育成」に向けて～ケアワーカーを中心に～（検討素材）でございます。次に、資料5、介護福祉士制度の見直しについてでございます。次に、A4のペーパーで資料6、今後の予定（案）でございます。

別添で、参考資料として、前回、第2回のおきにお配りしました時点の検討フレーム（案）を、今回の更新内容との比較の確認のため参考として配付してございます。

以上でございます。

次に、会議の公開についてご説明申し上げます。

本分科会の会議は、原則として公開となっております。なお、本日は、傍聴の方がいらっしゃいますのでお知らせいたします。また、当分科会の議事録は東京都のホームページに掲載され、インターネットを通じて公開いたします。

事務局からの連絡等は以上でございます。

それでは、高橋分科会長、よろしくお願いいいたします。

高橋分科会長 年末押し詰まりましたところをご出席いただきまして大変ありがとうございました。

きょうの分科会は、この間、第2回の分科会を前回の10月に開催をいたしました。コーディネーターの分野でご活躍しておられる足立区の渡辺さん、それから、独立社会福祉事務所をやっておられるいけだ後見支援ネットの池田恵利子さんをゲストスピーカーとしてお招きをしているいろいろなご報告をいただいたのは10月でございましたか。その後、起草委員会の設置をお認めいただきまして、その後、小林副分科会長、平岡、佐藤、宮崎、そして、私の5名で起草委員会を2回ほど開催させていただきました論点整理をさせていただいたということで、きょう資料が出ているわけでございます。

そういうわけで、きょう、起草委員会で、大体ここら辺までやりましたということで

整理を事務局のほうが中心になってしていただきました資料、お手元に参っておりますが、これをもとにご議論をいただきまして、これからの作業に対する示唆をいただければというふうに思っているところでございます。

なお、後ほどご説明もあるようでございますが、国の社会保障審議会の福祉分科会が、この間、部会を再開というか、やりまして、社会福祉士、介護福祉士のあり方の見直しの作業については、このほど12月4日付、修文した資料が12月12日に公表されましたが、介護福祉士と社会福祉士の見直しについての意見書を取りまとめました。これは、きょうも介護福祉士についてはご報告いただいておりますが、社会福祉士等についてもかなり新しい考え方が提起をされましたので、1つのポイントは養成課程の見直しですが、実は私は、養成課程の見直しが本格化するのには10年先の話ですから、はっきり言って高齢化社会が終わったところ主力メンバーができてもしようがないというふうに言っておりますが、そういう意味では、現任の専門職のレベルをどう上げるかというのが実は課題になるかということをかねがね思っております。それについても幾つか大事な提案が盛り込まれましたし、それを踏まえて、我々の検討等も大きく絡んでまいりますのは、年明け以降、福祉人材の確保指針ということの検討が進むようでございますので、そういうことも一方で横目で眺めつつというか、こちらの作業も、東京都の大都市地域での福祉人材の問題というのはますますいろいろな課題を抱えているということを知っておりますので、いわばそういう国の動きも念頭に入れながら、東京都にふさわしい福祉人材のあり方を審議会でおまとめいただくための基礎的な作業をこれからも継続していきたいというふうに思っておりますので、ひとつよろしくお願いを申し上げます。

というわけで、まず事務局のほうから資料説明をよろしくお願いたします。

吉村企画課長 それでは、私のほうから資料1から4を続けてご説明申し上げまして、その後、今お話にございました資料5の介護福祉士制度の見直しについては地域福祉推進課長からご説明させていただきます。

それでは、資料1をごらんください。

今、分科会長のお話にもありましたとおり、前回、第2回分科会で、別添の参考資料ということで、福祉人材のあり方に関する検討フレーム（案）というのをを出させていただきました。この後の議論と2回の起草委員会での検討を踏まえまして、このたび資料1から4までまとめましてご提出させていただいております。

まず資料1でございますが、これは、前回の資料、別添の第2回分科会資料と右肩に書いてあるものでございますが、これからの更新した点と今後の検討における基本的な考え方のポイントをまとめた論点整備でございます。資料1の内容につきましては、2以降の具体的な説明の中で述べさせていただきます。

それでは、おめくりいただきまして、資料の2-1、「福祉人材の育成」のあり方に関する検討フレーム（案）のうち福祉人材をめぐる状況認識ということで、前回の第2回の分科会の資料では上に5行ほどでまとめてあったものですが、それを更新したものでございます。

読ませていただきます。

まず措置による施設ケア中心の時代には、行政や施設が生活の全般を支えておりまし

た。現在は、自立した個人の存在を基本とし、それを補完する自立支援へのパラダイムの転換がなされ、サービスの選択と契約による地域ケアの時代へと移行し、地域のさまざまな機能（専門的ケア、インフォーマルのケア、一般の生活サービス）が生活を支えていく構造となった。さらに、「大都市型高齢化」が本格的に始まり、2015年にかけてケアの対象者が急増する。介護予防や認知症ケアなどの新しいタイプのサービスの量的増大・質的変容が求められる。

障害者については、サービスの構造の変化の中で、施設中心から生活の場に戻り、就労支援などが重要となってくる。児童については、家庭や地域の養育力の低下とともに、虐待が深刻な問題となっている。また、ニート、ひきこもりなど子ども自身の自立する力が低下しており、社会的養護の充実が必要。児童、高齢者、障害者の人権擁護（虐待対応、成年後見）などのクオリティアップが必要となっている。これらの新たな課題には、個人の主体的な生活を目指す「自立」を基本とし、社会がそれを支援する「自立支援」、都においては、2月に発表しました「福祉・健康都市・東京ビジョン」として新しい自立をというふうと呼んでございますが、自立支援によって対応すべきもの。「自立支援」のためのさまざまな社会的機能は、「民間の力」「地域の力」「行政の力」のベストミックスで整備する。

こうした考え方にに基づき、「民間」「地域」「行政」それぞれに福祉の機能を整備し、それを担う福祉人材を確保・育成することが必要である。

福祉人材が質・量とともにこれから必要とされる中、育成システムがどうあるべきか、中・長期的な視点も含めて検討が必要である。そして、東京都が政策として何ができるのか、ターゲティングも含め考える必要がある。

これが検討フレームの中での福祉人材をめぐる状況認識ということで、第2回の分科会以降、起草委員会の議論を踏まえて改定したものでございます。

次に、この資料2-1の状況認識に立って福祉の機能を整理し、その機能を担うものとして福祉人材をとらえるべきではないかということで、資料2-2が整理したものでございます。

前回、第2回の分科会では、職種ということで、ケアワーカー、コーディネーター、プランナーの3つがございました。これに加えて権利擁護など、自己決定支援の機能については特定の職種が専門的に担うというのではなく、すべての職種、機能において担うものであるということで、新たなこの資料、本日の資料2-2では、自己決定支援というのは、箱の3つ目に機能が書いてございますが、それぞれから点線ですべての職種に矢印が向かってございます。また、パブリックな担い手として重視すべきとの意見がある市民の参画や一般企業における福祉的支援については、市民の協力者という新たな区分を設けました。ちょうど真ん中の人材に市民の協力者というものがございます。それから、市場化に伴う公正性の確保のための重要となる監督・監視・評価の機能を担う人材としてレフェリーの区分を設けました。真ん中の下から2つ目、レフェリー（ルールの徹底）でございます。それから、それぞれの人材について、人材育成の考え方が資料2-2の右側に触れてございます。

それぞれの人材育成の考え方につきましてご説明する前に、一番上のケアワーカーについては、まず資料3と4を先にご説明させていただきます。

第2回の分科会の資料におきましては、各職種の人材育成のあり方については、それぞれの職種ごとに検討フレームを用意するというようなことを想定して資料をつくらせていただきましたが、人材育成には、基本的な共通する手法、ある部分があるとして、前回の分科会でたたき台として表形式による検討フレームについてはいったんやめさせていただきまして、別途概念図等による考え方を整理していくべきとの意見から、資料3と4を検討素材として再構築したものでございます。

まず資料3でございます。一般的な人材育成手法と福祉における現状についてということを書いておりますが、福祉人材の育成については、組織、ヒエラルキーによるマネジメントなど、福祉の分野にかかわらず、一般的な育成手法を基本とした上で福祉の実践フィールドの特性に沿って考えるべきではないかということで、資料3を整理したものでございます。

資料3、基本的な考え方でございますが、これまで触れてまいりました多様な福祉機能を担う人材は、大学や福祉専門学校等での基礎教育を経た後、このは、図では左側、基礎教育、大学、専門学校、資格制度と書いてございますが、これからそれぞれの活躍する場、フィールドにおける実践の中でスキルアップを図るのが一般的であるということで、これは福祉に限らず、一般的に人材の確保、育成というのはこういった流れであろうと。それで、の基礎教育の部分については、現在、後で触れますが、国で資格制度の見直しを検討中ということでございます。そこで、点線の吹き出しで下に書いてございますが、人材確保・定着については、待遇の面のことについては、例えば公定価格の限界がある。これについては介護報酬等は全国ベースの課題であると思っておりますが、仕事の魅力を上げることで人材の確保・定着なども可能であるということ、働きがい、社会的な評価、専門性の向上の喜びということ、これについては事業者や自治体も対応可能であるというような整理をしております。

それで、都は、におけるスキルアップについて、その効果的なあり方を検討することが必要ではないかということで、その際、一般的な人材育成論を基本としつつ、フィールドの特性に沿って考えるべきではないかということに触れてございます。真ん中に実践のフィールド（福祉・介護サービス）と書いてございますが、それぞれの三角形は個々の施設なり事業者をイメージしていただければよろしいかと思っております。その中に施設長なり事業者のトップというのがある、その方がビジョンを示してサービス提供のリーダー層がその下に行って、OJT等で一般職員等をキャリアアップしていく、人材育成していくということで、地域の中にそういった三角形が幾つもあるというようなものをイメージしてございます。

下に、「一般的な人材育成論」が基本ということで、まずは個人の努力ということで、自己学習や研究、グループ学習や研究ということで、個人の努力でスキルアップ等を図る部分ということと、組織的な育成ということで、三角形のヒエラルキーによる育成ということで、トップマネジメント能力（組織・サービス・財務・人事など）の能力アップとともに、経営ビジョンの明確化、あるべき組織像、人材像、人事政策、キャリアアップ、動機づけというものをトップマネジメントとして提示する。アクションプランの策定として、現状と分析、コンピタンスの明確化、研修手法、マニュアル作成等がございます。それから、プランの進行管理（PDCA）ということで、こういったことは福

祉分野に限らず、多方面のサービス、事業者等で行われている一般的な人材育成論である。これが基本であろうということですが、そこから右側に、「しかし」というふうに出てございます。福祉の現状にかんがみて、この一般的な人材育成論がすべて通用するかということですが、こういったヒエラルキー、三角形がしっかりしているところはむしろ少ないのではないかと。例えば、小規模の事業者であるとか、なかなかこういった三角形が作りにくいといった面もございまして、現場は、それを必ずしも望んでいないような面もあるのではないかと。施設長以下はみんなフラットというような組織風土となって、こういった現状があるのではないかとということで、それに対応したものを考えなければいけないということで、次の資料4をおめくりください。

「組織的な人材育成」に向けて～ケアワーカーを中心に～（検討素材）ということで、ケアワーカーについては、一般的な人材育成手法が機能していないことが多いのは、組織規模が小さい、あるいはマネジメントの実施が十分でないなどの領域があるからであり、そうした特性に沿って整理して考えるべきではないかというご意見がございまして、整理したものでございます。

基本的な考え方からご説明しますと、一般的な人材育成手法が、福祉サービスの実践の中で機能していないのはなぜか。行政はこんなに言われてどう対応するべきなのかということで、事業者の「規模」が小さいことに起因しているのではないかとというような論点がございまして。それから、サービスに対する利用者の選択性の大きな分野（準市場的な分野）は事業者の責任が大きいのではないかと。逆に言えば、選択性の小さい分野、措置制度が残っている分野では、事業者責任というよりは、どちらかという公的責任が占める部分があるのではないかと、こういった視点から、いわゆるケアサービスを二次元で類型したものがこの絵でございまして。横軸にサービスの選択性ということで、左側はサービスの選択性が小さいということで、措置制度を一番左側に持ってきておりまして、措置施設である児童養護施設、あるいは里親といったものは一番左側にございまして。右側には、契約制度ということで、純粹に直接契約、それから、価格についても事業者が自由に決められる認証保育所が一番右ということで、ただし、高齢者の介護保険であるとか障害者は価格については公定価格ということで、次に置いておりまして、認可保育所等の保育サービスについては、直接契約でない、区市町村との契約ということで真ん中に置いているような、これが二次元のうちの横軸でございまして。

それから、組織の規模ということで、上に行けば組織規模が大きいということで、施設においては大体大きいのですが、三角形が成り立ち得るわけですが、下のほうに行きますと、例えば里親というのは個人でございまして、先ほどの三角形というのは成り立ち得ませんし、障害者や高齢者の中での、例えばヘルパーステーションみたいなものでいきますと、組織規模が小さくて、先ほどの三角形が成り立たないというような面がございまして。

こういった面から、この図において右側ほど人材育成における事業者責任が大きく、上の方向に行けば組織比が対応しやすいということで、行政はこの事業者責任を基本としつつ、新たな政策課題に対応した研修がこれまでどおり実施ということで、これは14年にしました人材の考え方で示しているものでございまして、一番右側の箱、グラフの右側に出ております、行政、新たな政策課題に係る研修等。例えば、認知症ケアであ

るとか介護予防とか虐待対策といったものは従来どおり実施していく。ただし、その事業者責任と整理した部分の中であっても、この組織の規模なりサービスの選択性の度合いによって事業者の現状を補正する支援策というのが要るのではないかとすることを整理したものでございます。

まず組織の規模の大小による人材育成における行政関与でございますが、一番左下に吹き出しで書いてございます。大規模事業者ほど、みずから組織性を発揮しやすいということで、これは、行政は、事業者みずからの努力ということで、それをバックアップするということになりませんが、小規模では、先ほど三角形が成り立ちにくいというお話をしましたが、それにかわる、この言葉がいいのかわかりませが、疑似ヒエラルキー、疑似の三角形をつくる必要があるのではないかとということで、行政は、事業者みずからの組織化の支援や仕組みづくりを実施ということで、人材教育機能を持つコア施設づくりということで、1つの事業体では三角形はできないけれども、事業体が幾つも集まることによって、その中にコア施設をつくることによって人材育成でのヒエラルキーを形成できないか、共同研修の実施、あるいは事業者間の交流研修、あるいは職能団体の活用といったことが考えられるのではないかと。あるいは、今、国では流れがございます法人の大規模化といったこともこういったヒエラルキーをつくるということでの手法としては成り立ち得るだろうということでございます。

もう一つ、水平の軸でございますが、サービスの選択性の大小による行政関与でございますが、契約制度は競い合いということで、差別化戦略としての事業者責任が基本であろう、行政は、事業者みずからの努力を支援ということで、ガイドラインをつくることか情報提供といった程度の支援が可能でございますが、措置制度には、より公共性が高いサービス、言ってみれば競い合いがない、存在し得ないサービスについては、行政は人材育成によるサービスの質の向上により関与すべきではないかとということで、研修の実施といったより直接的な支援が必要ではないかとすることに整理したものでございます。

資料2 - 2にお戻りいただいて、一番右上にございますケアワーカーの組織内での育成が基本（ヒエラルキーによるマネジメント）ということで、ここの部分の、本来は三角形の中で人材育成をやっていたただのだけれども、それが成立し得ないところについて行政が支援していくといったことを整理したものでございます。

次に、2番目の段のコーディネーターの人材育成のことでございますが、これもヒエラルキーにより、組織を越えた連携が必要であろうということで、疑似ヒエラルキー、ネットワークといったものを使った人材育成ができないかということで、専門職集団、社会福祉士であるとかケアマネジャーのネットワークといったものを形成することによって疑似ヒエラルキーがつかれないか、あるいは地域包括支援センターの協議会、あるいは、子どもでいうと、子ども家庭支援センターを子ども家庭総合センターを中心とした研修等、こういったような疑似ヒエラルキーにより人材育成を行っていくということが考えられないかということでございます。

次に、3段目の市民の協力者でございますが、これは地域（区市町村）での取り組みが不可欠ということで、行政側としては、情報提供、普及啓発、あるいはグループづくりの支援ということで、こういったものの支援の中心となる区市町村の創意工夫を東京

都としては支援していくことが必要ではないかということを考えてございます。あるいは、区市町村の社会福祉協議会の取り組みも期待できるということでございます。

箱の4番目と5段目は、言ってみれば、行政が中心となる人材でございますので、行政自身の努力、研修、人事政策、あるいは、東京都としては区市町村の支援ということで、区市町村の職員のレベルアップを目指した連絡会の設置、あるいは研修会の実施といったようなことが可能ではないかということでございます。

以上が資料1から4までの人材育成の検討についての説明でございます。

続きまして、今般、国の社会保障審議会の福祉部会でまとめが行われました介護福祉士制度の見直しにつきまして、資料5で、生活福祉部地域福祉推進課長からご報告させていただきます。

筒井地域福祉推進課長 地域福祉推進課長の筒井でございます。

それでは、座ってご説明させていただきます。

資料5に介護福祉制度の見直しについて。先ほど高橋分科会長からもお話がありました国の社会保障審議会福祉部会、今月4日に開かれまして、その意見の抜粋、概要版でございます。

今回、国の社会保障審議会福祉部会では、ことしの9月から、介護福祉士、社会福祉士のあり方について審議をしてきました。4回の審議を経まして、4日に、まずは介護福祉士制度のあり方についてとりまとめられたというものでございます。

左側に今回の見直しの目的というものが書かれてございますけれども、高齢者及び障害者に対する新しいケアに対応できる資質の確保及び向上ということで、高齢者介護、あるいは障害者福祉を取り巻く状況の変化を踏まえつつ、専門資格としての介護福祉士としての養成のあり方、また、その人材確保の側面をいかに調和させていくのか、そういう観点から教育のあり方が検討されてきたということでございます。

その議論の中で、今後求められる介護福祉士像というものが12項目、意見書の中でまとめられてございます。上の介護福祉士の概要のところには介護福祉士の定義規定がございましてけれども、従来、入浴、排せつ、食事という身体介護を中心に考えられてきたわけでございますけれども、これから求められる介護福祉士像としましては、尊厳を支えるケアですとか心理的・社会的支援の重視、あるいは予防からリハビリテーション、看取りまでのさまざまな状態の変化に対応できる能力、また、他職種との協働ですとか利用者・家族・チームに対するコミュニケーション能力、こういった多面的な能力がこれから求められてくるのではないかとこのふうなところで介護福祉士像をまとめてございます。

こういった介護福祉士の養成を図るということで、右側に移りますけれども、今後の介護福祉士の養成のあり方ということで、その資格の取得方法の見直しということが意見書の中で提言されてございます。

こちらの見直しの基本的な考え方でございますけれども、国家試験の受験による資格取得方法の一元化ということでございます。こちらの上でございますとおり、従来、介護福祉士の取得方法につきましては、養成施設ルート、福祉系高校ルート、実務経験ルートと3つのルートがあるわけでございますけれども、今回、最終的には国家試験という形で一元化をしようというのが大きな見直しの中身でございます。

この図の上で網かけをしているところが、今回、新たに設けたもの、あるいは拡充を図るものというところでございます。

したがって、養成施設については、従来、養成施設卒業後、資格取得ということでございますけれども、新たに国家試験を課すということでございます。それから、教育カリキュラムにつきましても、先ほど言いました質的向上ということ踏まえましてカリキュラムを見直し、教育内容の充実ということが提言されているところでございます。

特に福祉部会の中の議論では、福祉系高校につきまして養成施設と同等の教育水準が担保されるような仕組みにするべきだと、そういうふうなご議論がかなりあったようでございます。また、実務経験ルートにつきましても、理論的、体系的に必要な知識、あるいは技能を学べるように短期の養成課程を経るような形にしております。

さらに、この図の下のほうでございますけれども、能力開発、キャリアアップ支援ということで、これも意見書の中の提言でございますけれども、専門介護福祉士、仮称でございますけれども、こういったものも検討すべきだという話が出てきているところでございます。これにつきましては、今後、関係団体等での検討が始められるものというふうに聞いております。

また、先ほど高橋分科会長からもお話がございましたけれども、介護の担い手の人材確保対策、これにつきましては、指針の見直しということを念頭に、引き続き年明け以降検討を行うというふうに聞いております。

なお、社会福祉士制度の見直し、これも並行して議論されているところでございますけれども、これも最終案につきましては年明けに審議するというふうに聞いております。

以上でございます。

高橋分科会長 部会報告は12日に出た。修文したやつが。

筒井地域福祉推進課長 介護福祉士……。

高橋分科会長 社会福祉士の報告書については、あれでフィックスだそうです。

筒井地域福祉推進課長 もうフィックスですか。

高橋分科会長 ええ。

筒井地域福祉推進課長 ただいま分科会長からフォローしていただきましたけれども、出たということでございます。

以上でございます。

高橋分科会長 情報提供ですが、「月刊福祉」の1月7日に発売するやつで、局長とか堀田さんなんかと座談会をやりまして、今後の指針についても考え方が、局長がかなり大胆に踏み込んだ話をしていきますので、もしご興味のある方。それから、そこに、22日、フィックスしたやつが全部載りますので、どうぞご覧ください。

ということございまして、これはこれで国でやっている話だということだけで、むしろこれからご議論いただきたいのは、今、吉村企画課長のほうからご報告をいただきました資料の内容、いろいろな議論をいたしまして、事務局が頑張って何とかここまで詰めてくださったということかというふうに思っておりますが、まだまだのところも多々あるなというふうに思っております、どうぞご意見をということで、もしこの間、ずっとご参加いただいていた宮崎委員あたりから何か補足のコメントがいただけ

ればいただきたいなと思っております。

宮崎委員 起草委員会に、私も、2回だったでしょうか、参加をさせていただきました。かなり自由な討議を重ねてきておりましたので、きょうの分科会の会合にあわせて事務局の方のほうで大変よくまとめていただいたかなと思っております。

前回、第2回の分科会に出された資料と、そして、今回、きょうの会合で提出された資料を見比べていただければ大体の内容、先ほどご報告いただいたとおりだと思います。特にその中で、新しい自立ということの基本にしながら事業主体の中での人材育成をどう図るかという問題です。ここでの概念としては、一般的な人材育成論を基本に置きながら、つまりヒエラルキーによる育成という概念をとって、その中でそれを前提にしながらやっていくということですが、ただ、福祉には福祉の事業領域での特性がございますので、その特性をどう織り込むかということで、かなり工夫といいますが、概念についても工夫いただいているかなという感じを私もしておりますのが1点でございます。

それから、コーディネーター機能についても、これは従来から非常に重要な機能というふうに位置づけられてきたわけですが、これについてもいろいろなコーディネーターの担い手がいるわけですし、その担い手を別々に考えるのではなくて、行政もございませし、それを補完するさまざまな機能もございませし、さらには、施設内等にも場合によってはそういう人材がいるわけございませして、それらの方々をどういうふうに育成していくかということを含括的に、ここでは「疑似ヒエラルキー」という概念で整理いただいたところかなと思っております。

それから、新しく入っておりますのが「市民の協力者」という概念です。資料2-2ということ。これは、第2回目の分科会で足立区の福祉事務所の方がご報告いただいた内容を踏まえてのことだろうと思っております。大変重要な役割を持たれて、地域福祉という概念が来ているわけで、その人材育成をきちんと位置づけたということも非常に大きな特徴かなと思っております。行政のほうについて、行政の力ということでは、レフェリーとプランナーに分けています。

以上が率直な全体の評価でございますが、概念としてのケアワーカーということについて、これは、ケアワーカーを中心としたサービス事業主体の人材育成という意味だろうと思うのです。したがって、ケアワーカーという概念で今後も、例えば報告書としてケアワーカーという概念で出していくのか、別の概念、つまり、ケアワーカーを中心とした事業主体の人材、あるいはスタッフ、これをどう育てていくかというふうにしたほうがよいのではないかという印象を持っています。そのほうが、むしろヒエラルキーの中での育成という意味では、ケアワーカーを直接指導するミドルリーダークラスとか、あるいは経営者の意識改革と、そういう領域にも踏み込んでいけるので、そうした概念のほうがいいかなということ。高橋分科会長 ありがとうございます。

高橋分科会長 ありがとうございます。

宮崎さんから非常に的確なコメントをいただきましたが、まだはっきり言って言葉としてこなれていないのです。というのは、それにおさまるような言い方が実はなかったこと自身が逆に言うところ課題です。福祉人材というと、文字どおり前の、国の指針を見ても、マンパワー問題と言われていた時代の発想だったのを、もう新しいパラダイムになったときに、それで、一方でいえば、おのずからそのほかは自然に生まれてくるも

のだというような、そんな前提がどうもあったような気がするのですが、そうではなくなったということを踏まえて、そこら辺を一生懸命ある概念化をしようとしておりますので、まだまだ言葉としてはこなれておりませんが、とりあえずそこら辺は、そういうことをお含みいただいて、より適切な言い回し、表現の仕方等のサゼスションをしていただくと、ご示唆をいただければ大変ありがたいなというふうに思っております。

ということで、どうぞご自由にご質問、ご意見、それから、今後の作業のための方向づけ等のご発言をちょうだいできたら大変ありがたく思いますので、よろしく願いをいたします。

ごめんなさい。多少私の感想的なことを申し上げておきますと、福祉人材という言い回しも微妙だなと最近思っております、実は、福祉介護がこういう形が、どうも福祉とつくと社会福祉事業の仕事というふうに限定をして、介護のほうは準市場と、そういうような議論になって、そこら辺の整理がなかなか行き届かないまま行ったり来たりしていると、そんな感じが、今度、介護福祉士のカリキュラムが、私もたまたまそれに参加しておりますが、今までの介護福祉士のカリキュラムというのは社会福祉士のもじりみたいなものがたくさんあったのです。社会福祉援助技術とか社会福祉概論だとか、それを僕は追放することに腐心をいたしました。

そうしたら、ある社会福祉学の先生に怒られまして、福祉士なのに福祉という言葉が消すのは何ごとだとか言って怒られまして、かろうじて生活と福祉という言葉を残したのですが、そういう意味では社会福祉事業離れをしないと、実は人材の問題は、これからの議論にはなかなか適格的でないなと思いつつ作業をしていますが、結構そこら辺はなかなか難しい議論ではあるのですが、そういうこととかかわると、社会福祉士のほうの話、実はここに社会福祉士と一言も入ってなくて困ったものだと思っておりますが、社会福祉事業従事者としての福祉士ではなくて、どうも最近では社会の福祉士なのです。社会の福祉士というのはさまざまなコーディネートをやると、司法制度で成年後見制度、社会福祉からシフトし始めているから、例えば就労コーディネーターだって、ある意味ではソーシャルワーク的な技術が必要だしということになる。

これ、医療には医療ソーシャルワーカーがいます。それも医療サービスを福祉的な視点から、生活支援という視点からコーディネートする職種、そういう形にどうもなり始めていて、そうなると、社会福祉事業従事者という概念で今までは、僕は措置頭と呼んでいるのですが、措置の発想でずっととらえていると本当に福祉介護人材までとらえきれないという感じがしておりました。そういう意味では、相当そこら辺を努力して整理していただいたような気がいたしますが、まだまだもうちょっと深められるかなというふうに思ったりしておりますということを感想的にちょっとコメントさせていただきましたが、いかがでございましょうか。

はい、どうぞ。

武田委員 全体を通しての今回の整理を見せていただいて、一番引っかかるというのか、悩ましいのが、こういう表現が正しいかわからないのですけれども、全員がマネジャーを目指すような育成体系を採るのか、それとも一部はマイスターを目指すような育成体系を採るのか、という問題です。ヒエラルキーという形で捉えると、基本的にマネジメント力を上げていってもらって、組織をピラミッド型に整えるという育成の仕方

が基本になってくるわけですが、果たしてそう限ったものでしょうか。料理人の世界でも、例えばフレンチであればマネージャーにならないと上には上がれないが、日本料理の場合は、専門を極めたマイスターが板長としててっぺんに立つ。同じ料理人の世界でも、そもそも組織構造が全然違うとよく言われます。

資料4でまとめていただいたのは、そういうニュアンスがもしかしてあるのかもわかりませんが、比較的組織規模の小さなところでは、マイスター、ある意味で行動のモデルになるような人がトップにいればそれで回っていく部分というのがある。ただ、組織規模が大きくなってきて、この前の資料3にあるように、経営ビジョンがどうかアクションプランがどうかというようなレベルになってくると、モデルではなく組織で対処しなければならない。そうすると、マネージャー志向、そういう人間が上に立って回していかなければならない。構造が違うと思うのです。そのあたりのところが資料3のほうで、まずヒエラルキーが大切だ、みたいな形で出てくるところがちょっと違和感があるのです。

高橋分科会長 非常に的確なご発言だと思います。

キャリアアップということを考える上で、変な話だけれども、役所だってそうだけれども、専門職だと局長になれないです。そうすると、マネージャーで、あるとき現場のフィールドの中から断念して、恐らく企業だってそうです。そういう世界と、工場なんか、生産過程の工場だと、そうすると、おっしゃったマイスター職みたいな、そうして、それも熟練労働というか、熟練をきわめた人をそれだけにきちんと処遇してのという、そういう議論というのはもう出てきておりますので、今の議論は大変的確なご指摘をいただいているかなというふうに思っております。

一元的なルートではなくて多元的なルートそれぞれの、管理に向かないけれども、すごい人ってたくさんいますから、その人を施設長にした途端にバーンアウトしてしまうというのは絶対ありますから、そういう意味で、サービス提供責任者だっていやだよという人も、けどすばらしい実践力をお持ちの方ってたくさんいらっしゃいますが、そこら辺の話は非常に的確なご指摘をいただいたかと思えます。

そこら辺、宮崎委員、むしろ現場の阿委員、コメントを伺えますか。

阿委員 今、武田委員がおっしゃったことというのは現実性があるかなという気がします。特に小規模ではできない人材育成と、組織的であればできる人材育成と、どちらにするかということは非常に私どもの中では大切な議論になっていく気がします。ですから、法人単位、事業体単位というか、法人単位で考えれば、法人の中に幾つもの事業があるとすれば、その一つ一つの事業単位でやるか、法人全体で組織的な人材育成、または人材確保をしたほうが効率的で望ましい人材育成ができるのではないかという仮説を立てつつ、そういう方向に向かっていこうかということに。それから、期間としては長期的と、この中で中・長期と書いてありますが、中・長期という表現よりか5年ぐらいの規模でないとそれは行き着かないのかなというような、ちょっと期間についても短い時間ではなかなか可能性が低いということなども出ております。

それから、もう一つ、経営者とか施設長という概念で考えると、よく私どもは、変革者というか、創造性のあるような考え方が大変必要になって、ケアワーカーという、一般的な職員として考えれば、実務型の改善、実行者という、そういう視点で育成をし

ていかなくはないのではないかなと。そういう中では、どういうふうに入材を育てるかというのは、組織の中でもみんな同じというよりか、主に育成する目標みたいなものを非常に明確にしていかないと、育成には時間もかかるし、育成される職員も何を自分たちがスキルアップしていけばいいのかというのがわからないという現況と、現場の中ではそういう実感があるのです。

高橋分科会長 ありがとうございます。

どうぞ。いかがでしょうか。

宇田川委員 私は、ケアワーカーを中心にという資料を読んでいくと、認証保育所をやっております。先ほどベネッセさんがおっしゃったように、マイスター、板長が私であるわけです。認証保育所というのは、大きな上場企業と私のところのような個人の保育園とかが一緒になって認証保育所協会というものを設立しました。その中で、今おっしゃったように、施設長、事業者であるとか主任、そして、これでいえばケアワーカーに当たる保育士、それぞれの研修を行ったり、事業者交流を行うことによって、今まで「井の中の蛙」であった小規模経営者が目からうろこという部分もありますし、また、企業で一部、マネジメントにはとてもすぐれているけれども、いざ現場となると、回し方そのものにとっても混乱しているという状況があったりする方たちが私たちの話を聞いて逆に目からうろこだったという言葉をお聞きしています。

そういう面では、1つの介護の事業者が、いろいろな協会等があるのだとは思いますが、けれども、そういう中でいろいろな研修を行ったり、また、認証保育所というのは事業者責任がとても大きくて、研修であっても、自分たちが率先して行う、協会で行う。私も3年間、協会のほうの会長をさせていただいておりましたので、そういった意味ではとても勉強させていただきましたので、介護の世界においても小規模と大規模がお互いのいいところを吸収し合っていけるような立場をとれることが一番人材の研修になるのではないかと思います。

高橋分科会長 事業所と、それから、行政の話、その間の中間組織の機能をどう認識するかというのがかなり大事ですね。

今、お話のあったのは、それぞれの認証保育所の協会、昔流に言うと同業者の組織というか、専門職組織もそうだし、そういう世界の話と、それから、今、ちょうど僕は世田谷区でサービスの質の議論をずっとしているのですが、そうすると、地域の中で多様な業種、例えば認証保育所だけで議論していたのでは、認可保育所だとか、そういう保育にかかわるということを一定にさまざまな業種が相互に研さんしながらキャリアを積んでいくというような話は、これはどうも地域単位というか、地域の保育ニーズの議論を共有していくとか、そういう地域ベースの中間組織と業態ごとの中間組織、その他いろいろあるのだらうと思うのですが、そこら辺をどういうふうに福祉人材養成のメディアというか、媒体、場としてどう考えるかという議論は、今のお話を伺っておりますと少し深めてもいいのかもしれないというような。

それから、もう一つは、グループホームの話なんかはその典型だけでも、個々のグループホームでは完結しないから、もうちょっと連合体的な、経営規模を大きくしながら、事業の自主性、自立性は最大限尊重しながら、器をネットワーク的につないで大規模化したほうがいいのではないかと、そんな議論もあって、要するに、統合する、僕

はスイカ型と呼んでいるのですが、スイカではなくてブドウの房型の組織化をしながら、例えば人材育成部分についてはそこから人を共通化して出し、だから、役所的な発想、一部事務組合的発想とでもいうのでしょうかね。それぞれの事業者が対等な立場なのだけれども、対等な形で共同しながらいろいろな人材育成の機能を見直そうと。そうすると、今までは、全部それを行政が請け負っていたわけです。それで基本的にただみたいな話だったのだけれども、そうではないようなあり方を求めるとか、いろいろ、これは、そこら辺は東社協も相当いろいろな形で機能は果たしておるわけですが、そんなことも少し、これからの具体論ではそんなことを配慮しながら議論が進めていけるのかなというふうに思っています。

ただ、その前提になりますのは、やっぱり現実のサービスの事業組織の今の動きみたいなものを十分踏まえながらということでは、これは一つの考え方をお示しいただいたかなと思っております。

はい、どうぞ。

金内委員 先ほどの武田さんのご意見を踏まえて、実態も、私、断片的にはいろいろ聞いておりますので、阿さんに伺いたいのですが、いわゆる専門化集団と申しますが、ここでいうとケアワーカーと書いてありますけれども、私の考えでは、規模が小さかろうと、小さくても複数は必ずいるわけで、2人、3人ということはある得ないですね。大きいともっといっぱいいますけれども、その中でリーダー的な人がいて、前のでいうとコア人材というのですか。そういうリーダー的な人の存在というのは非常に大きいと思うのです。その専門的なものの中で。そういう人の中、ヒエラルキーと申したらいいのかどうかわかりませんが、そういう人を中心にして福祉の質を上げてきたのではないかなというふうに思っているのですけれども、その辺はいかがですか。

それと、もう一つは、今、そういうようなコア人材がだんだん払底してきて全体的に問題になっているという認識があるのですけれども、その辺、2点について何か。

阿委員 小規模というのが、ここでいうとグループホームとか小規模の先ほど言われた保育園もそうだと思うのですが、現実にとどの組織でもコアになる人材とリーダーが、さっき言われたマイスターとして、三つ星とか、幾つも星がつくような評価に当たることが、そういう人がなっているかどうかというのは私もわからないのですけれども、逆に小規模であればそういう人材が必要ではないかというふうにおっしゃっているのかなという気がしたのですが。

高橋分科会長 これは企業でもそうですね。今までシニアリティクリニックがかなり年長者で在職数の長い人と、それがどうも、今は技術革新で、それでは無理だよというふうになって、そこが崩れてきたという。

金内委員 ちょっといいですか。

今のお話で、実は、私、児童相談所にいたことがあるのですけれども、家庭の虐待ではなくて施設の虐待と申しますが、今でいうと。そういうものがあって、あるケアの仕方が否定されてしまうと、施設ぐるみと申していいのでしょうかね。そういうような実態になってしまうともう何をやっていいかわからないと。ほかからだれかきちんと指導できる人と呼んで来なければならないという事件と申しますが、現象というのが何度もあったのです。そうすると、規模の大小、もちろん規模のメリットなどはありますから、

規模が大きければそういう人もいるのでしょうけれども、一定の隔絶された社会ですね。今まで福祉施設というと、どちらかという横との連携はそんなになかったのではないかなという気がするのですけれども、あるいはもまれてこなかった、選択がなかったから。そういう中でこういうものがあるのだということではなくて、外部からインパクトを与えてほかの方法がいいのだよとか、あるいはこういうやり方もあるのだよというようにすることが必要なのではないかなという気がしていたのです。

高橋分科会長 その議論はまだきちんとは出ていないのですが、レフェリーという言い方の中で、これは監査指導で書かれているけれども、もうちょっとレビューしながらアドバイスをするみたいな、そういう機能との連携ということもちょっとかわるのではないかと思います。

武田委員 よろしいですか。

話の交通整理をしておく必要があるのかなと思うのですけれども。さっきマイスターか、マネージャーかという話をしましたけれども、いいとか悪いとかではなくて、例えば10人ぐらい、ないしは最大12、3人の組織であれば、「おれがすべてだ」「おれを見て学べ、盗め」というやり方でもマネジメントができてしまうわけです。私も大きい組織、例えば老人ホームの、それこそ全体で30人もスタッフがいて、何フロアにも分かれて、こういうものから、それこそ保育園の全体10人みたいなところまで、いろいろなところをやってきました。例えば、保育園の場合は、比較の問題で言えば、園長はマイスターとしての性格が強く、「園長を見て学べ」という形が通用する。ただ、大きな老人ホームのマネジメントでは、それを下まで浸透させるための仕組みが要るのです。「施設長を見て学べ」というのではとても回らない。だから、施設長はマネージャーにならなければならない。「自分の考え方を見て学べ、盗め」というのではなくて、どうやって下に伝えるのか、その方法論を学ばないと回らない。

それから、もちろん「おれがすべて」「おれがルールブックだ」というのはよくも悪くもあります。さっき金内委員がおっしゃったように、それがタコ壺論、独善に陥ることというのはもちろんあると思うのです。それは危険なことでもあって、阿委員がおっしゃったように、ブドウ型というのか、それを横軸でつないで目を見開くような機能というの、これは別途必要だと思うのです。ただ、それと先ほどのマネジメント論はちょっとレベルの違う話であって、あくまで手法の問題ではないかと思うのです。マネジメントの在り方は、組織規模、すなわち何人のスタッフをどういうふうに住組んでいくのかというところで変わるなというのが体験的な考え、感じ方ですね。

宮崎委員 非常に大事なポイントだと思いますけれども、福祉サービスというのは、一人一人なのかチームなのかという問題ですね。ケアは、1人の担い手が365日、24時間担当をするわけにいかないわけですから、必ずチームになる。しかも、それは異職種チームになるということですね。そういう中で適切なサービスを提供して、しかも、一方では、組織ですから、組織の満足、つまり経営の自立性もきちんと財務的にも確保していかなければいけない。

そういうところで適切なサービスを提供していくというのが今は福祉に求められるステージだということで考えますと、どんな組織、小規模でも、そうした意味でのマネジメント的な機能というのは必ず必要になります。それはここでサービス提供責任者と

なっているのですが、組織論的にいえば、実は事業単位とか機能単位の責任者という意味だと思うのです。多くはサービス提供責任者、例えば在宅サービスのサービス提供責任者であったりグループホームのサービス提供責任者であったりということなのですが、本当は、それは一つの事業体の責任者でもあるということです。その中で、あるサービス提供責任者のもとで、あるいは事業体責任者のもとで人材が育たないというのは、その方のマネージメント、広い意味ではマネージメント力にかかわる問題です。マネージメントというのは、決してただ管理能力だけでやっていくのではなくて、一定の経験を持って、いわば武田委員がおっしゃるマイスター的な熟練度も持ちながらやっていかないと、そういうことのない方がサービス提供責任者になったのでは、職員は非常に不安になるのではないかと思います。

つまり何をやったらいいのか、自分の経験しかないわけですから、例えば、認知症の方がいて、そこでどうやったらいいのかというのがほとんどわからないような状態だと思うのです。だから、むしろそういう方々の、例えばミドルリーダー、あるいはサービス提供責任者と定義されている方々にマネージメント力は今まで醸成していなかった領域なので、ここを強化しなければいけない。しかし、それは一方を否定することではなくて、やっぱり専門性についてもきちんとある程度の経験を積んでやっていただくということが大事なのではないかなと私は思うのです。

そうした人材を確保しようとするのが、例えば国の介護福祉士の新たな養成の見直しだったりしているのでしょうかけれども、ただ、いかんせん養成校とか高校から出てきた人は経験がないため、幾ら実習をやっても、経験がないというところで本当の意味での力というのは育っていかない。そのところを、今回の東京のこの事業の中でどう補完していくのかということかなと思うのです。

そうすると、結局、経験の交流や経験知の吟味が必要になり、経験の中で捨てなければいけない経験もあると思うのです。例えば措置時代の経験とか意識、これは、仮にご自身で、私は非常にいい経験を持っているという事業責任者がいたとしても、場合によってはそれを捨ててもらわなければ困るところがあると思うのです。それは、新しい時代に則した価値基準に転換してもらうということは当然必要なのですが、そういう意味で捨てるべきものは捨ててもらう。そのための意識改革の研修は必要だと思います。しかし、その経験を全部否定するのではなくて、大事なところは何かということ意識化して残して継承していく、あるいは伝承していくという仕組みをどうつくるのか。しかも、それは、先ほど高橋分科会長がおっしゃられたように、小規模施設では、要するにいろいろな人たちが集まってブドウの房のように、あるいはイモかき棒でもいいと思うのですけれども、要するにイモかき棒でかき回す。そうすると、皮がむけたり、お互いに醸成されてくるだろうと思います。その辺のところをやっていただくのが東社協の研修だったりするかなと思うのです。

高橋分科会長 僕は、研修の問題でいえば、最大の問題は座学型研修が横行し過ぎていて、これはちょっと頭が痛い話があるのですけれども、やっぱり経験の交流というか、暗黙知を形式知にするとか、そういうレベルにまでいかないのですね。徹底的にケアマネの講習はだめですね、主任ケアマネも含めて。有能な人ほどあれには出たくない。出たけれども、全く役に立たなかったと。これは東京の話ではないです。別の県の話です

が、東京もそれにかなり近いとは僕は想像しますが、そうすると、主任ケアマネが育てていない。あれでは育てられない。ただ主任ケアマネのラベルだけもらっただけの話で、本来は、まさに、今言ったイモをごちよごちよやりながら、要するに暗黙知的な学習を含めた。そうすると、東社協を含めて、結構最近は工夫されているのは仄聞していますが、相当研修のやり方とか、そういうことまでは、これは企業はむしろそこら辺は先に実践しておられるところなので、そういうことを含めた福祉の研修のあり方というのも相当後で深めて議論をしていただかないとだめですね。

僕は、介護支援専門も全体として僕は失敗だったと思っているのです。総トータルで見ると。それは伸ばすためのいろいろな仕掛けがうまく機能しなかった。それは最近、僕の学生が、同じケース、同じ状態の人を20人のケアマネに見せて、1時間半ぐらいインタビューして、どういうケアプランをつくるかというので卒論を書いたのです。要介護3ですよ。最低4万、最高24万で、すべてのケアプランがばらばらでした。だから、地域の標準化ができていない。そういうのが、4年生の人はすごくいい論文だったので、彼女は介護福祉士の資格を持って入ってきた社会人の学生なのですが、そういうことを含めると、ただ名札だけもらっても、その中身の機能は、社会福祉士も相当そういうところがありますね。そういうことを含めて、そこら辺を含めているんな課題を最近感じたのです。

ちょっとごめんなさい。いらぬことを言ってしまいました。

吉村企画課長 今、何人かの委員の方からご意見をいただいて、私のほうでもやや混乱していましたが、ヒエラルキーが、組織体としてのマネージメントの中でスキルアップしていくというヒエラルキーと、特に疑似のほうでは、これはマネージメントとは関係なく、スキルだけのヒエラルキー、そういう2種類の色が違う三角形がある。事業体のほうは、まじわりの中で人を育てていくというのがイコール組織運営になりますからいいのですけれども、疑似ヒエラルキーの中ではそういうものは成立し得ないので、武田先生がおっしゃるとおり、マイスターがトップにいて、中級者がいて初級者がいてというヒエラルキーで、ヒエラルキーが2種類あるのを一緒にしてしまったことが若干議論が混乱させてしまって。こちらでも、はっきり書かなかったものですから。

高橋分科会長 ヒエラルキーという呼び方は、実はヒエラルキーというのは階層秩序とかというふうに訳すのかな。階層の秩序という、ただそういう意味にすぎないのです。それで、垂直に上がっていくというイメージなのだろうと思うのですが、多分さっきの宮崎委員の議論で、やっぱり事業体組織ですよ。サービス事業組織。そうすると、そこにおのずから階層みたいな構造と、これは組織論、昔の経営学の話なる。そうすると、コミュニティ的というか、ネットワーク型の構造がうまく機能しないと組織が動かないというのが昔からの経営学の「いろは」の「い」みたいな話なのだけれども、そこら辺は読み方を工夫は.....。

宮崎委員 ヒエラルキーというと、最近の新しい経営学では否定されていますからね。

高橋分科会長 それはどうしてかということ、サービス提供ということを目的にして組織された組織ということだと思います。ただ、そういうミッションが割と、先ほどの例えばサービス提供、事業サービスというミッションを持って組織されたそれなりの規模のある組織という意味。

吉村企画課長 それで資料3のほうで、資料4の行政の関与で疑似ヒエラルキーをつくり、というのは、そういうヒエラルキーではなく、一つのスキルアップのための階層化ということがありまして。

高橋分科会長 それは、だから組織……。

吉村企画課長 組織化まではいかないのですけれども、組織目的があるわけではないので、ただ、全体としてスキルアップが必要だという、さっき宇田川委員のおっしゃった認証保育所協会があって、その中でスキルアップしていくと。

高橋分科会長 それは段階的修得システムみたいなものではないですか。段階的にあるコース、カリキュラムというか、秩序を想定しながらステップ・バイ・ステップでそういうスキルを修得していくような組織化された、それこそ階梯ですよ、あの段階をつくっていくというような意味でのヒエラルキーという形。

吉村企画課長 2種類の意味が混ざって入ってしまったので、そういう意味では……。

高橋分科会長 その辺は、横文字を使うと、僕らなんかよく思いつかないときは横文字を使ってごまかすという、政治家も最近そういう言葉、「美しい国」なんてそういう口だと思いませんか、そういうことを含めて、ちょっと定義に立ち戻ってもう一度用語の検討をするというふうに。

松井企画担当部長 今おっしゃられたヒエラルキーという言葉自体が余りプラスイメージを今持たれていない面もあるので、その辺、ちょっと工夫したいと思います。

高橋分科会長 だから、これは今のところラベルだと思ってください。A、B、Cという、うまい言葉が見つからないので当座つくっておいたということで、それが今、課長が整理されたような形で少し分解していくと、それにふさわしい表現、とりわけ最終的な意見書の段階ではできるだけ、大和言葉ではないけれども、きちんと推測してそのことを理解していただけるような言葉づかいに洗練させないと、言いたいことが伝わらないので、言葉が、用語がひとり歩きしてしまいますので、それはもうちょっと、それまでお待ちくださいみたいな世界です。

宮崎委員 集団や組織の中の責任度とか熟練度の両方の意味を持っているわけですね。

吉村企画課長 だったら、重なっている部分はいいのですけれども、重なっていない部分は……。

高橋分科会長 組織は必ず責任がありますから、全部フラットで責任も権限もみんな同じということはないわけですね。だから、それは一定のヒエラルキー構造になっているのですが……。

武田委員 資料3のいわゆる組織体としてとらえたときも、これも実は同じ問題を組織の中で抱えていて、いわゆるキャリアパスの複線化と言われるのはどこでも頭を悩ませている問題だと思います。スタッフは、必ずしもみんながマネジャーを目指すわけではない。冒頭に高橋部会長からもありましたように、とにかく現場、とにかくお客様と接していないといやだ、という人たちもたくさんいる。この人たちを熟練したマイスターとしてどう使っていくのかということは重要です。一方、ただ専門性が高いだけで30人もスタッフを施設長として引っ張れるわけではないので、当然、マネージメントに長けた人も途中で分化して育成していく必要があります。マネージャーを目指す人、マイスターを目指す人のキャリアパスの複線化を考えていかなければならない、そんなフェ

ーズには来ていると思います。

もちろん、さっきのスキルの話とマネジメントの話というのはゼロサムではなく、どんな組織の中でも両面抱えてやっている。ただ、組織が小さければ小さいほど、前者の意味合い、スキルアップも「おれを見て学べ」という意味合いが強くなってきて、その分だけ組織的なマネジメントには欠ける部分が多くなる。では、これをシャッフルというのか、横にひもをつけてどうしていこうかと、こういう議論の流れだろうと思うわけです。大きな会社、企業体であれば、そういった機能を、例えば本社というか本部というか、そういう経営層、マネジメント層が持っている、持つようにしているわけですが、小規模なところについてこういった機能をどう整備していくべきか、ということなのではないかなと思うのです。

高橋分科会長 ほかに何か、ご意見、ご発言を。

金内委員 そちらでデータがあったら教えていただきたいのですが、研修、いろいろな形で研修をやっているというデータがありましたね。在宅事業者は総数に比べて恐らくそんなに研修に出てきていないのではないかなというふうに思うのですが、余裕がないのかもしれないし、私どもも少ないのです。何かデータがありますか。

西脇係長 うちのほうでは、研修事業者、介護保険事業者を含めた実態調査をやって、研修をやっている件数というのはそのときはとらなかったのです。ただ、研修をやっている、やっていないというレベルでいえば、それは施設と正直言って遜色ない状態でした。ということで、在宅事業者も研修自体はやっている。ただ、内容のレベルですね。レベルについてはそのとき調査はし切れなかったので、やっている内容のレベルが果たしていいものかという言い方は変なのですけれども、職員のいわば能力アップ、あるいは意識に役立っているかどうかというのは正直言ってちょっとうちのほうではまだつかみ切れていません。ただ、やっている、やっていないのレベルであれば、在宅事業者は何らかの形で研修はやっています。特に施設の場合は、圧倒的に東社協の実施している研修が多いのですけれども、在宅事業者の場合は民間の株式会社等が多いですから、いわば会社関係の研修を利用しているのが多くあります。

金内委員 要するに、系列企業の中でということですね。

西脇係長 そうです。ということで、ある意味、俗にいう社会福祉法人の業界とは全く異質なところの研修事業者を使っている事例が施設と比べれば多かったと。

金内委員 そうでしょうね。株式会社などもありますからね。

西脇係長 そうです。まさしく自分のところの系列の研修に職員を参加させているというケースが多かったです。俗に言えば、大手のコムスンとか、その辺は自前で研修をやっているという実情はわかりました。

質のレベルは、正直言ってわからないのですけれども、必ずしも全くやっていないわけではないということはおうちはつかみました。

金内委員 組織というので小さい事業者が多い、在宅はどうなっているのかなというふうに……。

宇田川委員 確かに小さい事業者ほど研修とか、出ていきにくいというのは実情だと思います。施設長も実際に介護の現場に入っていると、それは規模によってとてもあると思いますし、それが大企業であれば、マネジメントするのは本体にいて、施設長も

施設長だけをやっていけばいいという形で、その点では、会社を利用しての研修というのはでき上がっていると思いますけれども、だからこそ、私は横のつながりというのか、先ほどもおっしゃったように、保育園業界でいえばいろいろな形の認可園とか公立園とかと、そういうところともいろいろな連携を組んでいって、ネットワークづくりももちろん大切だと思います。お互いにそこの中での競い合いというのが大事だと思います。

高橋分科会長 恐らく大規模事業者の場合は、逆にいうと、それはブランドイメージを統一しなければいけないから研修というのは生きているけれども、必須事項、それは当たり前のお話ですね。だから、むしろそこへ出てこないような、それこそ、今、宇田川さんがおっしゃったような独立型の小規模事業者の場合はなかなかいろいろな課題があるなど、そういうふうに思います。そこら辺は……。うまく集計すると、介護サービス事業者については情報公開制度の中で研修を幾つかエビデンスの項目があるから、恐らくワンサイクル終わってから、来年の話だけれども、データが出てくると、その状況は結構きれいに出てくる可能性があるのだと思うのです。けれど、それはまだここではちょっと使うのは難しい。まだ使うのは難しい段階ですが。

これからの作業に当たって、ここら辺は強化するようにとか、そういう方向づけに関してのご意見がもしおありならば、またご発言を。別の角度でももちろん。

どうぞ。

藤山委員 資料の中で、自立支援は民間の力、地域の力、行政の力とありますが、この連携は介護福祉士が必要なのだなと本当に思いますが、資料の2のところ、レフェリーという箱ができたことに、私は、レフェリーなんていうのができているんだと思ったのですが、子どもの小学校などですと、今、いじめですとか、そういう問題で公開授業ですとか読み聞かせ、あと、いつでも保護者の人は学校に来ていいよというように開かれてくるようになってまいりました。介護福祉士の中でもそういう、いつでもみんなが見ているのだ、私たちが守るのだよと、そういう風潮が出てくることをとても望んでおります。また、小学校にそういうのができてきたのであれば、老人福祉のほうにもそういう目も行くのではないかと思うのです。

あと、私の友達でもケアワーカーとして働いている人がたくさんおります。聞くところによりますと、きのうまでこういう方法で介護していたのだけれども、それがきょうになると全く違ってしまふのだよねというような、やり方は本当につく人によって全然違ってしまふのよってというような話もよく聞くのです。また、認知症などを認定する人によって全然違ってしまふのよねというのをよく聞きます。ですから、福祉の世界って、本当にまだまだ混乱しているのが現実であって、それをまとめるのは大変なのだと思えます。

ただ、私たち市民のこのレフェリーというのがよくわからないのですけれども、市民の協力者というのもあるんですけども、社協もそうですけれども、よくPRされてきているなというのは感じるのです。社協でも、毎月いろいろな広報が回ってまいりまして、こういうお手伝いをしていただける方を募集しますとか、いろいろなものをよく見るようになりました。ですから、市民としては非常に頑張ってきているのだなというのは実感できるようになってまいりました。ただ、民間の方々にはレベルを統一していただきたい、ただそれだけです。

高橋分科会長 ありがとうございます。

レフェリーの話でいうと、行政の指導監査部門という話も書いてあります。その他のチェックの仕組みづくり。市民の協力の仕方とも絡みますが、僕は最近、介護相談員の研修をずっとしているのです。これは東京都も相当、区が導入しているところがあるのですが、これは施設や在宅のサービス業者が訪問している話を聞いて、問題があったときに通報するという、相当、丁寧に研修しているのです。それで、この間、区民生活センターのほうで小沼さんが調査されて、そうすると、第三者評価だとか、そういうことがかかわっている中で一番成績がよかったのは介護相談員だと言われたのですが、そういう市民的な目線でサービスの質を、いわゆる苦情ではなくて、サービスを利用されている現場に入っているいろいろな話を伺うと、今おっしゃったような学校なんかでもそういう、今少しずつ動き始めているので、そういう話と、それから、どうもこの話は告発型になってしまうのだけれども、告発型というのは事業者が抵抗があるというところがあるので、むしろそういう関係性を大事にしながらという、オンブズマンなんていうのも、これもある意味では施設がオンブズマンと契約して、事業者としてはなかなか伺えないので、第三者の人が入ってきてサポートしている。

だからといって、第三者評価のような形式的なものではなくて、もっと自主的な形で入ってきて、それで問題があったときに調整するというような、そういう仕掛けというのは結構いろいろな形で動き始めていますので、東京都の第三者評価は第三者評価として、これは外部評価としてその情報を、情報型のだけれども、そうではないタイプのものも相当効果があるので、そういう意味で、レフェリーとっている概念、そういう話と監査指導の指導監督的な表に基づいた法定の世界とそういうものとを少し区分けしながらこれから議論をしていけたらいいなというふうに思っております。

いかがでしょうか。ほかに何か気がつくようなことは。

宮崎委員 大体議論をしますと、ケアワークのところ为中心の議論になりがちなのですが、けれども、コーディネーターとか、新しく入った市民の協力者とかレフェリー、いわゆる行政サイド、こういうところの育成についても報告書ではとりまとめるのですか。

高橋分科会長 そちら辺は、考え方は恐らく出すというか.....。

宮崎委員 概念としてこういう区分けをしていますよということまでなのか、さらに、それを踏み込んで、例えばレフェリーやプランナーの育成の現状とか。これについて、具体的にどのような施策が望まれるのかとか。

高橋分科会長 そちら辺のところまで行けるかは、いや、これは起草委員会の作業をもってどうするか。

宮崎委員 特に市民の協力者というのは、NPOを含めてですが、さまざまな活動、地域でのボランティアも含めて、そういう方々に対する積極的な支援ということについて、起草委員会ではなくて、この分科会で少しご意見をいただいておりますが、いいかなと思うのですけれども。

高橋分科会長 恐らく3月ぐらいに分科会を、後で吉村課長のほうから話があると思いますが、少し意見をいただきやすいような形で発題しないと意見がいただきにくいということもあるかなとちょっと思ったりしておりますので。

伝統的には、宮崎委員がおっしゃったように、ケアワーカーの、一昔前はマンパワー、

今は人材とっていましたが、その問題をずっと置いて議論、東京都も今、景気がよくなって、それこそ事業者は人材確保に音を上げているような状況があって、やっぱりそこは相当一定の議論は求められるのだけれども、いかにせん措置の時代ではないので、東京都の審議会の議論としてはやれることに相当限りがあると思うのです。だって、別にそういう政策手段は措置の時代と違ってもう東京都としてはないわけ。それはもちろん環境の整備だとか、いろいろな間接なことは言えるけれども、待遇をよくしろというのも事業所の責任だし、それはいろいろな意味でいえば、200万とか、そういうところで、東京で200万もあるかもしれませんが、そういう数字で雇っているような、今度は労働分配率がどうなっているのか見たいよなみたいな話まで出てくるようで、それはその経営問題ですから、そこまでは審議会としては議論は出せない。

ただ、クオリティーの高いもの、要するに、そこら辺の東京都としてコミットできるものは何かということと、もう一つは、考え方の提示は必要ですね。ことに気をつけて、こういうことが非常に重要なのではないですかと、それぞれの関係されている方に投げかけるといことは大変重要な。これは審議会の議論としては非常に重要だと思うので、今までは、一昔前だと、この中から幾つか事業がどう立ち上がるかみたいな話の議論だったのですが、そういうものもあるのかもしれないけれども、もう少し別の機能を審議会の意見書が果たし出していると思っていますので、そんなことを配慮しながら具体化をこれから作業的には事務局とご相談しながら進めたいというふうに思っておりますが、いかがでございましょうか。

ほかに。

阿委員 人材育成の中で組織の構成ということで考えますと、ケアワーカーですね。これはもう現実的にサービス利用者との接点がそこにすべてある。また、組織の中でも大方その人材がほとんどであるということで、ただし、その組織の中の構成員が今、非常勤化、いうならば2分の1とか3分の2とかという準職との比率に構成が変わってきている中で、そういう準職員の構成比が高くなっているにもかかわらず、育成が基本という中での研修がしにくいというのが現実の実態だと思うのです。正職員の育成というのは意外と形にはめて育成することが長い今までの積み重ねの中でもできているのだと思うのです。ただ、準職員の方たちの育成というのが現実的に一番困難性が高い。それから、なおかつ流動化が高く、非常に定着率が低い構成員であるという、この2つをどう定着化させながら育成し、質を高くしていくかというのがこの中で一番大きく、私どもは組織の課題としているわけです。ですから、そのこともぜひ、一緒くたではなくて、多少課題別に何かご議論いただければありがたいなと。また、そういうことを示していただくことが大変ありがたいと思っています。

高橋分科会長 今のは非常にシリアスな議論になりますので、ご意見、ありましょうか。

宮崎委員 私がかかわっている法人ですと、正規より非正規のほうがモラルが高いのです。そういう現象が随所にあります。つまり、それは年齢階層も違う、生活の基盤も違うのです。正規のモラル水準、長期安定雇用ですね。非正規は非常に短期的で、継続、契約更新しているのですけれども、モチベーションは大体同じ、例えば中央福祉人材センターのモラルサーベイをみても同じなのです。むしろ非正規の方がモラルが高いという事実があります。

宮崎委員 処遇は逆転しているのです。

阿委員 恐らく質の高い方というのは、専門職である場合は、まさしく今おっしゃったような方たちだと思うのです。

宮崎委員 比率は5・5ぐらいですね。むしろ非正規の方は無資格者ですよ。せいぜい持ってヘルパー2級ぐらいですね。ところが、意識が高いのです。ただ、それが質的にどうかという問題はあります。質の問題でいうと、今度の厚労省でやっている介護福祉士の養成プログラムの議論や、あるいは佐藤先生が報告した資格を持っていれば本当に質が高いのかという議論がありますけれども、ただ、現場の質という観点では、先生のところあたりですとどうでしょうか。1つは、新しく入って来た人には、きちんと育てる仕組みをつくらないとならないでしょう。利用者にとっては非正規も正規も同じ担い手でしょうから、施設として統一したものでやっていただかなければいけないでしょう。

金内委員 私がよく最近聞く話は、とにかく人が集まらない。集まらないので、しょうがなく非正規の人たちを、もちろん人数が要りますから、そういう人たちと契約をしていると。その人たちも、なるべく正規になってもらいたいので一生懸命教え込むけれども、教え込んだところがぼこっとやめてしまう。それを非正規がどんどん循環して繰り返していく。定着してくれればいいのだけれどという話をよく聞きます。正規が集まらない。そのために非正規を雇わざるを得ない。その中でもいい人に残ってほしいのだけれども、やめてしまう。

阿委員 ケアワーカーの方たちを事業別にしますと、この前、佐藤委員のヘルパーの実績での報告があった。その方たちは、資格も必要で、なおかつ、言ってみれば看板を背負ってひとりで外に出て仕事をするということでは非常に高いモチベーションがないと苦情につながると思うのですが、訪問介護はおっしゃったようなことは言えると思いますが、やはり施設ですと、人数も多い、なおかつ実態としては流動化。それから、研修する時間を要する構成員の問題として、準職員は、8時間の労働時間ではなくて、24時間の中に勤務時間が非常に柔軟に輪切りにされて構成されている。そういうマトリックな構成の中に研修をどういうふうに参加させることをしていくかというのが、なかなか正規職員と違って難しいというのも1つ課題があるような気がするのです。実際に組織についてはそういう非常に大きいところがありますので。

それから資格をとった準職員を、1年、2年経験してから、モチベーションが高くて意欲のある人は常勤化に移しているわけです。そういう意味では、人材育成が常勤化につながるということで処遇と結びつけていることをやっている。確かに今、宮崎さんがおっしゃったように、前を見ながら、目標を非常に高いところに持ってスキルアップも自分自身での啓発行為もどんどんやって上がっていく人もいるわけです。全部が悪いのではないのですけれども、大方そういう意欲があっても、研修に参加できない、そういうことが、育成につながるような組織の仕組みがどうできればいいのかというのが、今、私ども一番悩むところなのです。

恐らく組織の中だけではなくて、先生がおっしゃったように、地域のネットワークみたいに、一事業ではなくて、もう少し地域の中でそういう方たちが学べるようなものがあるといいなということ、人材育成センターみたいなものができればいいなという、そ

れも一つの解決の方法として探ることができるのか、ちょっと私もまだわかりませんが、そういう課題がたくさんあるということだけが組織にあるということなのです。

高橋分科会長 今回の介護サービス現場の人材の流動。流動化というか、過度の流動化といたらいい。そこら辺は、ここでの議論を相当きちんとしたエビデンスというか、調査データとかリサーチをやらないと何とも言えないので、床屋政談みたいな話になってしまうのですね、この世界は。だから、そこら辺はここの枠の中でうまく乗っかるかどうかというのが、正直言って自信がないです。労働事情の構造とキャリアアップのところの意識の構造だとか、それから、もちろん位置づけがありますね。非常勤職員は、はっきり言って、僕、使い捨てとしか思えないような任用をやりながら使い続けているところだってないわけではないので、そういうところと、それから、常勤がゴールだという話は、実は必ずしもなくなっているという現実があって、それにあったアサインメント、ちゃんと仕事の管理の仕方という議論の話もあるし、これ、一筋縄ではいかない問題なので、そうすると、どうしてもある種の床屋政談と僕は言うので、評論的な話になってはちょっと審議会の意見書としてぐあいが悪いというふうに思っています。ただ、問題の指摘は非常に深刻であることは確かですので、そこら辺はどういうふうに扱うか、ちょっと考えないといかんというふうに思っております。

しかも、変な話だけれども、定着対策というのはいろいろな考え方があって、別にそれをやったから効果があるという話ではないですね。何しろ構造化しているわけですから。ただ、例えば、今回の介護福祉士の議論でいえば、コア人材のところは専門職、標準にしようという、そういう見通しで議論をすると、結局、ここは非常勤化したり流動化しているところでも何とかコア人材のところをきちんと支えられるようなという意味で介護福祉士標準だというふうに、去年の介護福祉士、介護保険の報告書など読んでいる。それを受けて、今度、あり方の見直しが出てきて、それは試験だと。試験も確認に、社会福祉士みたいに3割しか合格しないような試験等は想定していなくて、むしろ8割、9割ということのようですねけれども、それにしても、ただ出たからあげるという資格ではないよとか、そういうようなことを考えているようです。そこら辺、なかなか、逆にいうと、阿委員がご提起があった型にこたえられるような形で意見書が書けるかということ、そこまでの度胸はないというのが正直、いや、頑張りましょうということならまた別なのですが。

阿委員 確かに先生がおっしゃったように、コア人材というのが、準職員であっても正職員であっても、コア人材というものが柱になってくることは確かだと思いますので、そのマネジメントとかチームワークとか、そういう一つの育成組織の仕組みを相互に理解できることによつての効果というものは、まさしく目標とするところだと思います。

高橋分科会長 ここではちょっと触れられませんが、やがては外国人労働力の導入という議論は相当早い時期にかまびすしくなるだろうなと思っているので、そういうことも含めるとコア人材の話というのは、差し当たりは焦点になるなというふうに思っています。

いかがでございましょうか。ほかに何かなければ、時間はちょっと早めですけども、どうでしょうか。これからの進め方等を含めてちょっと。

どうぞ。

吉村企画課長 今後の予定の資料6でございますけれども、今後、起草委員会で年明け以降、検討していただきまして、この課題設定の中から、先ほどの三角形の2種類の話とか整理させていただいた上で、例えば資料3とか4、例示で方策を書かせていただきましたけれども、この辺の方策についてももうちょっと具体化していただいて、年明けから起草委員会で検討、原案作成ということで、平成19年3月下旬に第4回「福祉人材の育成」検討分科会（拡大）ということで、分科会委員に加えて、審議会委員、本会の委員にもご出席いただいて全体討議ということを事務局としては設定させていただきました。

高橋分科会長 ということだそうでございますが、何か今後の進め方についてご意見は、よろしゅうございましょうか。

いいですか、ちょっと早いけれども。

吉村企画課長 はい。それで、3月下旬の第4回の日程についてはまた別途調整させていただきますので。

高橋分科会長 その前に起草委員会をやらなければいけないということで、きょうの議論を受けて、恐らく事務局のほうでもう一度整理をしていただく。それがある程度目鼻がついた時点で起草委員会を開催して、原案までいけるような作業をして、それを3月末にお示しすると。そんな形で考えておりますので、ひとつ今後ともよろしく願います。

きょうは、大変お忙しいところをありがとうございました。

吉村企画課長 どうもありがとうございました。

閉 会

午後3時41分